

SỞ TƯ PHÁP TỈNH TUYÊN QUANG

ĐỀ CƯƠNG GIỚI THIỆU LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NĂM 2025

Luật Cán bộ, công chức được Quốc hội nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam khóa XV, kỳ họp thứ 9 thông qua ngày 26/6/2025; Chủ tịch nước ký Lệnh công bố số 15/2025/L-CTN ngày 03/7/2025; có hiệu lực thi hành từ ngày 01/7/2025. Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 52/2019/QH14 hết hiệu lực kể từ ngày 01/7/2025.

I. SỰ CẦN THIẾT BAN HÀNH LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

1. Cơ sở chính trị, pháp lý

- Kết luận số 121-KL/TW ngày 24/01/2025 của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII về tổng kết Nghị quyết số 18-NQ/TW.

- Kết luận số 127-KL/TW ngày 28/02/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về triển khai nghiên cứu, đề xuất tiếp tục sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị.

- Kết luận số 130-KL/TW ngày 14/3/2025 của Bộ Chính trị, Ban Bí thư về chủ trương sắp xếp, tổ chức lại đơn vị hành chính các cấp và xây dựng mô hình tổ chức chính quyền địa phương 2 cấp (cấp tỉnh và cấp xã, không tổ chức cấp huyện).

- Nghị quyết số 60-NQ/TW ngày 12/4/2025 của Hội nghị lần thứ 11 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XIII.

- Nghị quyết số 27-NQ/TW ngày 21/5/2018 của Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá XII về cải cách chính sách tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức, lực lượng vũ trang và người lao động trong doanh nghiệp.

- Luật Ban hành văn bản quy phạm pháp luật năm 2025.

2. Cơ sở thực tiễn

Luật Cán bộ, công chức năm 2008 có hiệu lực từ ngày 01/01/2010; được sửa đổi, bổ sung năm 2019. Trong quá trình thực hiện, Luật đã tạo cơ sở pháp lý quan trọng để quản lý, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức trong hệ thống chính trị, từng bước đáp ứng yêu cầu xây dựng nền hành chính nhà nước phục vụ Nhân dân, dân chủ, pháp quyền, chuyên nghiệp. Tuy nhiên, quá trình tổ chức thực hiện Luật Cán bộ, công chức năm 2008 đã bộc lộ một số hạn

chế, bất cập cần được nghiên cứu sửa đổi cho phù hợp với giai đoạn mới như: (1) Việc quy định cơ chế quản lý riêng đối với cán bộ, công chức từ cấp huyện trở lên và cán bộ, công chức cấp xã; (2) Một số quy định về quản lý, sử dụng cán bộ, công chức chưa đáp ứng yêu cầu tinh gọn tổ chức bộ máy gắn với cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức theo vị trí việc làm; (3) Một số chủ trương mới của Đảng về công tác cán bộ cần tiếp tục thể chế hóa, bảo đảm thực hiện bằng quy định của luật, bao gồm: Chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài; khuyến khích, bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; sàng lọc, thay thế cán bộ, công chức thiếu trách nhiệm, năng lực hạn chế, uy tín thấp.

Từ những cơ sở chính trị, pháp lý và thực tiễn nêu trên, để thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức chính quyền địa phương 02 cấp và tiếp tục đổi mới công tác quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm theo hướng chuyên nghiệp, hiện đại, hiệu lực, hiệu quả thì xây dựng Luật thay thế Luật Cán bộ, công chức hiện hành là cần thiết.

II. QUAN ĐIỂM, MỤC TIÊU XÂY DỰNG DỰ ÁN LUẬT

1. Quan điểm xây dựng

(1) Quán triệt Nghị quyết Đại hội XIII của Đảng và các Nghị quyết của Trung ương, Bộ Chính trị về tiếp tục đổi mới, sắp xếp tổ chức bộ máy của hệ thống chính trị tinh gọn, hoạt động hiệu lực, hiệu quả và cơ cấu lại, nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức.

(2) Thể chế hoá đầy đủ các Nghị quyết, quy định, kết luận của Ban Chấp hành Trung ương, Bộ Chính trị, Ban Bí thư về công tác cán bộ, bảo đảm đồng bộ, liên thông và đáp ứng yêu cầu cấp thiết trong tình hình mới; đẩy mạnh phân cấp, phân quyền; phân định rõ thẩm quyền, trách nhiệm; thúc đẩy đổi mới sáng tạo; thu hút và trọng dụng người có tài năng làm việc trong các cơ quan của hệ thống chính trị; khuyến khích, bảo vệ cán bộ dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung.

(3) Kế thừa những quy định còn giá trị; sửa đổi những quy định không còn phù hợp; bổ sung cơ chế mới để hoàn thiện công tác quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, gắn với cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

(4) Quán triệt chủ trương của Trung ương, Quốc hội, Chính phủ về việc “Luật chỉ quy định những vấn đề có tính nguyên tắc, đúng thẩm quyền của Quốc hội” nhằm bảo đảm tính ổn định của hệ thống pháp luật.

2. Mục tiêu

Sửa đổi Luật Cán bộ, công chức hiện hành để thực hiện chủ trương của Đảng về tổ chức mô hình chính quyền địa phương 02 cấp, gắn với yêu cầu tinh giản biên chế, cơ cấu lại và nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, công chức, góp phần xây dựng nền hành chính chuyên nghiệp, đổi mới quản trị quốc gia theo hướng hiện đại, hiệu năng, hiệu lực, hiệu quả, tập trung quản lý phát triển để đưa đất nước bước vào Kỷ nguyên mới.

III. BỐ CỤC CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 gồm 07 Chương, 45 Điều (giảm 42 Điều so với Luật Cán bộ, công chức 2008).

- Chương I. Những quy định chung

Gồm 05 Điều (từ Điều 1 đến Điều 05) quy định về: (1) Cán bộ, công chức; (2) Nguyên tắc trong thi hành công vụ; (3) Nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức; (4) Cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ; (5) Giải thích từ ngữ.

- Chương II. Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức

Có 09 Điều (từ Điều 06 đến Điều 14) quy định 04 mục gồm:

+ Mục 1 quy định nghĩa vụ của cán bộ, công chức (gồm 03 Điều, từ Điều 06 đến Điều 08) gồm: (1) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức đối với Đảng, Nhà nước và Nhân dân; (2) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thi hành công vụ; (3) Nghĩa vụ của cán bộ, công chức là người đứng đầu trong thi hành công vụ.

+ Mục 2 quy định về quyền của cán bộ, công chức (gồm 03 Điều, từ Điều 09 và Điều 11) gồm: (1) Quyền của cán bộ, công chức về bảo đảm điều kiện thi hành công vụ; (2) Quyền của cán bộ, công chức về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ liên quan đến tiền lương; (3) Quyền của cán bộ, công chức về nghỉ ngơi và các quyền khác.

+ Mục 3 quy định về đạo đức, văn hóa giao tiếp của cán bộ, công chức (gồm 02 Điều, Điều 12 và Điều 13) gồm: (1) Đạo đức công vụ; (2) Văn hóa giao tiếp.

+ Mục 4 quy định về những việc cán bộ, công chức không được làm (Điều 14)

- Chương III. Cán bộ

Gồm 03 Điều (từ Điều 15 đến Điều 17) quy định các nội dung: (1) Chức vụ, chức danh cán bộ; (2) Bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm, chỉ định chức vụ, chức danh cán bộ; (3) Thực hiện quản lý đối với cán bộ.

- Chương IV. Công chức

Có 15 Điều (từ Điều 18 đến Điều 32) quy định 06 mục gồm:

+ Mục 1 quy định về tuyển dụng công chức (gồm 05 Điều, từ Điều 18 đến Điều 22) gồm: (1) Nguyên tắc tuyển dụng công chức; (2) Điều kiện đăng ký dự tuyển công chức; (3) Phương thức, thẩm quyền tuyển dụng công chức; (4) Hợp đồng thực hiện nhiệm vụ của công chức; (5) Tuyển chọn, bổ nhiệm Thẩm phán, Kiểm sát viên.

+ Mục 2 quy định về vị trí việc làm và ngạch công chức (gồm 02 Điều, Điều 23 và Điều 24) gồm: (1) Vị trí việc làm công chức; (2) Ngạch công chức và việc xếp ngạch công chức.

+ Mục 3 quy định về đánh giá công chức (gồm 03 Điều, từ Điều 25 đến Điều 27) gồm: (1) Thực hiện đánh giá công chức; (2) Xếp loại chất lượng; (3) Sử dụng kết quả theo dõi, đánh giá, xếp loại chất lượng công chức.

+ Mục 4 quy định về đào tạo, bồi dưỡng công chức (gồm 02 Điều, Điều 28 và Điều 29) gồm: (1) Trách nhiệm của cơ quan, tổ chức, đơn vị trong đào tạo, bồi dưỡng công chức; (2) Trách nhiệm và quyền lợi của công chức trong đào tạo, bồi dưỡng.

+ Mục 5 quy định về điều động, bổ nhiệm, luân chuyển, biệt phái, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ đối với công chức (gồm 02 Điều, Điều 30 và Điều 31) gồm: (1) Điều động, luân chuyển, biệt phái công chức; (2) Bổ nhiệm, từ chức, miễn nhiệm, cho thôi giữ chức vụ đối với công chức lãnh đạo, quản lý.

+ Mục 6 quy định về thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức (Điều 32).

- Chương V. Khen thưởng, xử lý kỷ luật

Gồm 07 Điều (từ Điều 33 đến Điều 39) quy định về: (1) Khen thưởng cán bộ, công chức; (2) Loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm đối với cán bộ, công chức; (3) Hình thức kỷ luật đối với cán bộ; (4) Hình thức kỷ luật đối với công chức; (5) Thời hiệu, thời hạn xử lý kỷ luật; (6) Các quy định khác liên quan đến việc xử lý kỷ luật cán bộ, công chức; (7) Tạm đình chỉ công tác đối với cán bộ, công chức.

- Chương VI. Quản lý cán bộ, công chức.

Gồm 03 Điều (từ Điều 40 đến Điều 42) quy định về: (1) Nội dung quản lý cán bộ, công chức; (2) Thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức; (3) Hồ sơ và quản lý hồ sơ cán bộ, công chức.

- Chương VII. Quản lý cán bộ, công chức.

Gồm 03 Điều (từ Điều 43 đến Điều 45) quy định về: (1) Áp dụng quy định của Luật Cán bộ, công chức đối với các đối tượng khác; (2) Điều khoản thi hành; (3) Quy định chuyển tiếp.

IV. NỘI DUNG CƠ BẢN CỦA LUẬT CÁN BỘ, CÔNG CHỨC NĂM 2025.

1. Những quy định chung

1.1. Cán bộ, công chức (Điều 1)

- Cán bộ là công dân Việt Nam, được bầu cử, phê chuẩn, bổ nhiệm hoặc chỉ định giữ chức vụ, chức danh theo nhiệm kỳ trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

- Công chức là công dân Việt Nam, được tuyển dụng vào vị trí việc làm trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội ở trung ương, ở cấp tỉnh, ở cấp xã; trong cơ quan, đơn vị thuộc Quân đội nhân dân mà không phải là sĩ quan, quân nhân chuyên nghiệp, công nhân, viên chức quốc phòng; trong cơ quan, đơn vị thuộc Công an nhân dân mà không phải là sĩ quan, hạ sĩ quan, chiến sĩ phục vụ theo chế độ chuyên nghiệp, công nhân công an; trong tổ chức cơ yếu mà không phải là người làm công tác cơ yếu, trong biên chế và hưởng lương từ ngân sách nhà nước.

1.2. Nguyên tắc quản lý cán bộ, công chức (Điều 3)

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định việc quản lý cán bộ, công chức phải tuân thủ các nguyên tắc sau: (1) Bảo đảm sự lãnh đạo của Đảng Cộng sản Việt Nam, sự quản lý của Nhà nước; (2) Kết hợp giữa tiêu chuẩn chức danh, vị trí việc làm và chỉ tiêu biên chế; (3) Thực hiện nguyên tắc tập trung dân chủ, chế độ trách nhiệm cá nhân và phân công, phân cấp rõ ràng; (4) Việc đánh giá, bố trí, sử dụng cán bộ, công chức phải căn cứ vào phẩm chất chính trị, đạo đức, năng lực và kết quả, hiệu quả thực thi nhiệm vụ theo yêu cầu vị trí việc làm; (5) Bảo đảm thống nhất, đồng bộ, liên thông trong hệ thống chính trị; (6) Thực

hiện bình đẳng giới; (7) Ưu tiên trong tuyển dụng, bổ nhiệm và thực hiện chế độ, chính sách đối với người dân tộc thiểu số.

1.3. Hoàn thiện cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ (Điều 4)

Luật Cán bộ, công chức quy định cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, như sau: (1) Nhà nước có cơ chế đặc biệt để thu hút chuyên gia, nhà khoa học, luật gia, luật sư giỏi, doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, sinh viên tốt nghiệp xuất sắc và nguồn nhân lực chất lượng cao khác vào làm việc trong cơ quan của Đảng Cộng sản Việt Nam, Nhà nước, Mặt trận Tổ quốc Việt Nam, các tổ chức chính trị - xã hội; chính sách trọng dụng, đãi ngộ xứng đáng đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước; (2) Người có tài năng trong hoạt động công vụ là cán bộ, công chức có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt, có khát vọng cống hiến, phụng sự Tổ quốc và Nhân dân; có năng lực chuyên môn, kỹ năng vượt trội thể hiện qua giải quyết công việc; có tư duy đổi mới, năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung; đạt được những thành tích nổi bật trong hoạt động công vụ thể hiện bằng kết quả, sản phẩm cụ thể, mang lại giá trị, hiệu quả cao cho tổ chức, ngành, lĩnh vực trong phạm vi cả nước hoặc địa phương; (3) Chính phủ quy định khung cơ chế, chính sách thu hút, trọng dụng và đãi ngộ đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này; (4) Căn cứ vào quy định của Chính phủ và định hướng phát triển ngành, lĩnh vực chiến lược, trọng tâm của quốc gia, địa phương, người đứng đầu Bộ, ngành, cơ quan trung ương hoặc Hội đồng nhân dân cấp tỉnh xác định ngành, lĩnh vực cần ưu tiên sử dụng nguồn nhân lực chất lượng cao trong từng giai đoạn và quyết định chính sách đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này thuộc phạm vi quản lý phù hợp với khả năng ngân sách và thẩm quyền quản lý cán bộ, công chức; (5) Ngân sách nhà nước bảo đảm kinh phí để thực hiện chính sách đối với đối tượng quy định tại khoản 1 và khoản 2 Điều này; Bộ, ngành, cơ quan trung ương và địa phương được huy động các nguồn hợp pháp khác để thực hiện chính sách.

Như vậy, Luật mới đã hoàn thiện cơ chế thu hút nguồn nhân lực chất lượng cao và chính sách đối với người có tài năng trong hoạt động công vụ, Luật quy định chính sách đối với 02 nhóm đối tượng gồm: (1) Nhóm đối tượng thu hút vào khu vực công áp dụng đối với nguồn nhân lực chất lượng cao; (2) Nhóm đối tượng là người có tài năng trong hoạt động công vụ; bổ sung trách

nhiệm của Nhà nước trong việc bố trí ngân sách hằng năm để thể chế hóa chủ trương của Đảng về chính sách thu hút, trọng dụng nhân tài.

2. Nghĩa vụ, quyền của cán bộ, công chức

Luật đã hoàn thiện quy định về quyền, nghĩa vụ của cán bộ, công chức; quy định cụ thể về đạo đức, chuẩn mực hành vi của cán bộ, công chức và trách nhiệm phụng sự Tổ quốc, phục vụ Nhân dân nhằm xây dựng đội ngũ cán bộ “vừa hồng, vừa chuyên”, phòng chống tham nhũng, tiêu cực trong thực thi công vụ; bảo vệ cán bộ năng động, sáng tạo, dám nghĩ, dám làm, dám đột phá, dám chịu trách nhiệm vì lợi ích chung, cụ thể như sau:

2.1. Nghĩa vụ của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ (Điều 7)

Đẩy mạnh cải cách chế độ công vụ, ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số trong hoạt động công vụ, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 bổ sung quy định về nghĩa vụ ứng dụng khoa học, công nghệ của cán bộ, công chức trong thực thi công vụ; đẩy mạnh ứng dụng khoa học, công nghệ và chuyển đổi số trong đánh giá công chức; xây dựng, quản lý, khai thác cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức trong quản lý cán bộ, công chức; quản lý hồ sơ cán bộ, công chức điện tử; trách nhiệm của cơ quan, tổ chức và cá nhân trong việc cập nhật hồ sơ cán bộ, công chức và đồng bộ với cơ sở dữ liệu quốc gia về cán bộ, công chức.

2.2. Quyền của cán bộ, công chức về bảo đảm điều kiện thực thi công vụ (Điều 9)

Một trong những điểm mới về quyền của cán bộ, công chức về bảo đảm điều kiện thực thi công vụ trong Luật Cán bộ, công chức năm 2025 là “Cán bộ, công chức được xem xét loại trừ, miễn, giảm trách nhiệm theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền” (Khoản 7 Điều 9)

Luật đã bổ sung quy định được xem xét loại trừ, miễn hoặc giảm nhẹ trách nhiệm nếu có sai sót, thiệt hại khi thực hiện đề xuất đổi mới, sáng tạo theo quy định của Đảng và pháp luật hoặc đã thực hiện theo đúng quy định về thẩm quyền, trình tự, thủ tục, không vụ lợi trong quá trình thực hiện nhiệm vụ nhưng vẫn gây ra thiệt hại vì lý do khách quan để thể chế hóa Nghị quyết số 57-NQ/TW và Nghị quyết số 66-NQ/TW của Bộ Chính trị.

2.2. Quyền của cán bộ, công chức về tiền lương, tiền thưởng và các chế độ liên quan đến tiền lương (Điều 10)

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định: (1) Được hưởng tiền lương, tiền thưởng và các khoản thu nhập khác theo kết quả, sản phẩm của vị trí việc làm đảm nhiệm, phù hợp với điều kiện phát triển kinh tế - xã hội của đất nước, địa phương; (2) Được hưởng tiền làm thêm giờ, tiền lương làm việc vào ban đêm, công tác phí và các chế độ khác theo quy định; (3) Cán bộ, công chức làm việc ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn hoặc trong các nghề, công việc nặng nhọc, độc hại, nguy hiểm được hưởng phụ cấp và chính sách ưu đãi theo quy định.

2.3. Những việc cán bộ, công chức không được làm (Điều 14)

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định cán bộ, công chức không được làm những việc sau: (1) Trốn tránh, thoái thác, né tránh, đùn đẩy trong việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ được giao; gây bè phái, mất đoàn kết; tự ý nghỉ việc, bỏ việc; tham gia đình công; đăng tải, phát tán, phát ngôn thông tin sai lệch làm ảnh hưởng đến hình ảnh, uy tín của đất nước, địa phương, cơ quan, tổ chức, đơn vị nơi công tác; (2) Có hành vi tham ô, tham nhũng, tiêu cực, lãng phí, trục lợi, những nhiều và các hành vi khác vi phạm pháp luật đối với người dân, doanh nghiệp, cơ quan, tổ chức, cá nhân khác có liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ; (3) Sử dụng tài sản công của Nhà nước và tài sản của Nhân dân trái pháp luật; (4) Lợi dụng, lạm dụng nhiệm vụ, quyền hạn, sử dụng thông tin liên quan đến công vụ để trục lợi; (5) Có hành vi phân biệt đối xử dân tộc, giới tính, độ tuổi, khuyết tật, tôn giáo, tín ngưỡng, thành phần xã hội dưới mọi hình thức trong thi hành công vụ; (6) Những việc không được làm liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, bảo vệ bí mật nhà nước và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền trong thời gian công tác và sau khi thôi việc, nghỉ hưu.

Như vậy, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định cán bộ, công chức trong thời gian công tác hoặc kể cả sau khi thôi việc, nghỉ hưu đều **không được tham gia** vào các công việc liên quan đến sản xuất, kinh doanh, công tác nhân sự theo quy định của pháp luật về phòng, chống tham nhũng, thực hành tiết kiệm, chống lãng phí, bảo vệ bí mật nhà nước và những việc khác theo quy định của pháp luật và của cấp có thẩm quyền.

3. Công chức

3.1. Nguyên tắc tuyển dụng công chức và điều kiện đăng ký dự tuyển công chức (Điều 18 và Điều 19)

Luật Cán bộ công chức năm 2025 đã đổi mới công tác tuyển dụng công chức, Luật quy định nguyên tắc, điều kiện đăng ký dự tuyển công chức và

phương thức, thẩm quyền tuyển dụng theo hướng người **được tuyển chọn phải đáp ứng ngay yêu cầu của vị trí việc làm, sau khi trúng tuyển được xếp ở ngạch công chức tương ứng và không phải thực hiện chế độ tập sự**; không quy định kiểm định chất lượng đầu vào công chức thống nhất ở cấp quốc gia để thực hiện chủ trương đẩy mạnh phân cấp, phân quyền trong tuyển dụng, quản lý công chức. Quy định chuyển tiếp đối với người đang thực hiện chế độ tập sự thì được xếp vào ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm tuyển dụng.

3.2 Hợp đồng thực hiện nhiệm vụ của công chức (Điều 21)

Điều 21 Luật Cán bộ, công chức 2025 quy định cơ quan quản lý công chức được ký hợp đồng thực hiện một số nhiệm vụ của công chức đối với:

(1) Doanh nhân tiêu biểu, xuất sắc, luật gia, luật sư giỏi, chuyên gia, nhà khoa học thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ của vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý.

(2) Nhân lực chất lượng cao để thực hiện một hoặc một số nhiệm vụ chuyên môn, nghiệp vụ.

Ngân sách nhà nước bảo đảm việc ký kết hợp đồng (ngoài biên chế, quỹ tiền lương và kinh phí chi hành chính được cấp có thẩm quyền giao).

3.3. Vị trí việc làm công chức (Điều 23)

Luật Công chức, viên chức năm 2025 quy định vị trí việc làm công chức, như sau:

(1) Căn cứ xác định vị trí việc làm:

a) Chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của cơ quan, tổ chức, đơn vị sử dụng công chức;

b) Mức độ phức tạp, tính chất, đặc điểm của từng ngành, lĩnh vực; phạm vi, đối tượng phục vụ; quy trình quản lý chuyên môn, nghiệp vụ;

c) Mức độ hiện đại hóa công sở, trang thiết bị, phương tiện làm việc; mức độ ứng dụng khoa học, công nghệ, chuyển đổi số.

(2) Vị trí việc làm của công chức bao gồm các nội dung chính sau:

a) Tên gọi vị trí việc làm;

b) Chức vụ, chức danh hoặc ngạch công chức tương ứng;

c) Bản mô tả công việc và khung năng lực của vị trí việc làm.

(3) Phân loại vị trí việc làm:

- a) Vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý;
- b) Vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ;
- c) Vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ.

Như vậy, Luật mới đã chuyển đổi phương thức quản lý cán bộ, công chức theo vị trí việc làm, lấy vị trí việc làm là trung tâm, trên cơ sở căn cứ vào yêu cầu của vị trí việc làm và kết quả, sản phẩm thực hiện nhiệm vụ để tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đánh giá, đào tạo, quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ, công chức.

Hoàn thiện khái niệm vị trí việc làm; phân loại vị trí việc làm công chức thành **03 nhóm** gồm: (i) vị trí việc làm lãnh đạo, quản lý, (ii) vị trí việc làm chuyên môn, nghiệp vụ, và (iii) vị trí việc làm hỗ trợ, phục vụ; bỏ quy định thi nâng ngạch, thay vào đó là cơ chế bố trí vào vị trí việc làm nào thì xếp ở ngạch công chức tương ứng. Quy định chuyển tiếp thời gian hoàn thành việc bố trí vào vị trí việc làm và xếp ngạch tương ứng đối với công chức đã được tuyển dụng trước ngày 01/7/2025.

3.4. Đánh giá công chức (mục 3 chương IV)

Để nâng cao hiệu quả đánh giá, sử dụng và sàng lọc cán bộ, công chức, Luật đã quy định nguyên tắc, thẩm quyền, nội dung, phương thức đánh giá, xếp loại chất lượng công chức trên cơ sở theo dõi, đánh giá thường xuyên, liên tục, đa chiều, định lượng bằng các tiêu chí cụ thể gắn với tiến độ, số lượng, chất lượng của kết quả, sản phẩm theo vị trí việc làm (KPI).

Sử dụng kết quả đánh giá để thực hiện khen thưởng, chế độ thu nhập tăng thêm, tiền thưởng hoặc xem xét bố trí vào vị trí việc làm thấp hơn hoặc cho thôi việc để sàng lọc người không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ ra khỏi bộ máy.

Đồng thời, quy định cụ thể trách nhiệm của người đứng đầu trong việc quản lý, đánh giá và sử dụng công chức đúng năng lực, đúng vị trí việc làm.

3.5. Thôi việc, nghỉ hưu đối với công chức (mục 3 chương IV)

Luật Cán bộ, công chức 2025 quy định:

“1. Công chức thôi việc trong các trường hợp sau:

a) Theo nguyện vọng cá nhân và được cơ quan, tổ chức có thẩm quyền đồng ý. Không giải quyết thôi việc đối với công chức đang trong thời gian xem xét xử lý kỷ luật hoặc bị truy cứu trách nhiệm hình sự hoặc các trường hợp khác theo quy định của pháp luật hoặc của cấp có thẩm quyền;

b) Không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ theo quy định tại điểm c khoản 1 Điều 27 của Luật này đến mức phải cho thôi việc.

2. Công chức được nghỉ hưu theo quy định của Bộ luật Lao động, trừ trường hợp theo quy định của cấp có thẩm quyền.

3. Thẩm quyền, trình tự, thủ tục cho thôi việc, nghỉ hưu và chế độ, chính sách đối với công chức thôi việc, nghỉ hưu thực hiện theo quy định của cấp có thẩm quyền và của Chính phủ”.

Như vậy, Luật mới quy định công chức “Không hoàn thành nhiệm vụ hoặc không đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ,...” sẽ có thể bị cho thôi việc.

4. Khen thưởng, xử lý kỷ luật

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 đã hoàn thiện quy định về xử lý, kỷ luật đối với cán bộ, công chức, Luật đã lược bỏ hình thức kỷ luật giáng chức đối với công chức lãnh đạo, quản lý; không tiếp tục quy định hạ bậc lương là một hình thức xử lý kỷ luật bảo đảm đồng bộ, thống nhất giữa quy định kỷ luật Đảng và kỷ luật hành chính, đồng bộ với sử dụng kết quả đánh giá công chức theo quy định mới của Luật.

5. Điều khoản thi hành

Quy định chuyển tiếp cán bộ, công chức cấp xã được bầu hoặc tuyển dụng trước ngày 01/7/2025 nếu đáp ứng đủ tiêu chuẩn về trình độ đào tạo thì được chuyển thành cán bộ, công chức theo quy định của Luật này và được bố trí công tác tại các cơ quan, tổ chức, đơn vị thuộc hệ thống chính trị tại cấp xã hình thành sau sắp xếp, thuộc biên chế của địa phương nơi công tác và thực hiện tinh giản biên chế trong thời hạn 05 năm theo quy định của Chính phủ và hướng dẫn của cấp có thẩm quyền.

Chậm nhất đến ngày 01 tháng 7 năm 2027, các Bộ, ngành, cơ quan trung ương, địa phương phải hoàn thành việc bố trí vào vị trí việc làm và xếp ngạch tương ứng với vị trí việc làm đối với công chức được tuyển dụng trước ngày 01/7/2025 thuộc phạm vi quản lý theo quy định của Luật này.

Kể từ ngày 01/7/2025, người đang tập sự theo quy định của Luật Cán bộ, công chức số 22/2008/QH12 đã được sửa đổi, bổ sung một số điều theo Luật số 52/2019/QH14 được xếp vào ngạch công chức tương ứng với vị trí việc làm tuyển dụng, mà không cần qua thời gian tập sự.

Như vậy, Luật Cán bộ, công chức năm 2025 quy định việc liên thông cán

bộ, công chức cấp xã với cấp tỉnh, thống nhất một chế độ công vụ từ Trung ương đến cấp xã để thực hiện chủ trương xây dựng một nền công vụ thống nhất, liên thông, đồng bộ từ Trung ương đến cấp xã, không phân biệt cán bộ, công chức cấp xã với cấp tỉnh.

Luật Cán bộ, công chức năm 2025 là bước cụ thể hóa quan trọng nhằm đưa chủ trương, định hướng lớn của Đảng về công tác cán bộ, chế độ công vụ, đặc biệt là thể chế hóa các nghị quyết đột phá được khẳng định là “Bộ tứ trụ cột” phát triển của đất nước, đi vào thực tiễn một cách hiệu quả, góp phần xây dựng nền công vụ Việt Nam hiện đại, chuyên nghiệp, hoạt động vì sự phát triển của đất nước và phục vụ Nhân dân./.